

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi CV. Karya Bersama Cibitung di Bekasi, maka penelitian mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh antara motivasi kerja internal dengan kinerja memiliki pengaruh positif dengan t_{hitung} sebesar 5,915 lebih besar dari t_{tabel} 1,984, yang artinya adalah apabila motivasi kerja internal meningkat, maka kinerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
- b. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja memiliki pengaruh positif dengan t_{hitung} sebesar 3,499 lebih besar dari t_{tabel} 1,984, yang artinya adalah apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
- c. Pengaruh antara motivasi kerja internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai F_{hitung} 32,320 > F_{tabel} 3,09.
- d. Pengaruh antara motivasi kerja internal dan lingkungan kerja dengan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 40% artinya adalah apabila motivasi kerja internal dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil pengelolaan data dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kinerja yang dialami oleh karyawan CV. Karya Bersama Cibitung. Hal ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja internal mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dialami oleh karyawan CV. Karya Bersama Cibitung.

Hasil pengelolaan data pada bab sebelumnya menghasilkan, indikator dengan perhitungan terendah yaitu harga diri. Apabila karyawan memiliki perasaan bahwa harga diri begitu penting dalam menunjukkan posisi dia dalam bekerja maka kinerja pun akan dirasakan oleh karyawan itu sendiri meningkat jika hal itu bersifat positif.

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada bab sebelumnya menghasilkan indikator lingkungan kerja fisik dengan sub indikator temperatur/suhu udara. Dengan demikian pengaturan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mengganggu proses kerja karyawan dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi kerja internal dan lingkungan kerja. Namun selain itu masih ada faktor-faktor lain yang dapat menurunkan kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang meneliti tentang variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

- 1) Karyawan diharapkan mampu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja, terutama dalam memberikan dorongan bagi diri mereka sendiri untuk terus berusaha menyesuaikan dalam mengikuti segala kebijakan dalam bekerja dan mereka diharapkan dapat menjaga perilaku yang baik dalam bekerja seperti kerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.
- 2) Pihak perusahaan diharapkan ikut membantu mendorong karyawan menciptakan motivasi kerja internal yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik untuk menjaga semangat dan perilaku positif seluruh bagian perusahaan dimana perusahaan diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga penelitian dapat lebih bervariasi dan beragam.